

ANULAÇÃO DE CLÁUSULAS NORMATIVAS E A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho¹
Felipe Marinho Amaral²

Resumo: O presente artigo pretende analisar a negociação coletiva, com foco na autonomia privada coletiva, por tratar-se de um direito fundamental dos trabalhadores. Ademais, pretende-se verificar, historicamente, a atuação do Poder Judiciário na autonomia coletiva, analisando as alterações constitucionais e legislativas, inclusive com a Reforma Trabalhista. Imperioso, ainda, debruçar-se acerca dos limites da autonomia coletiva privada, traçando os principais entendimentos jurisprudenciais e doutrinários acerca do princípio da adequação setorial negociada, para, ao fim, tratar acerca da ação de anulação de cláusulas normativas, instrumento este que permite que o Poder Judiciário, observada a autonomia privada coletiva, limite a sua atuação, nos casos em que houver violação aos princípios e garantias constitucionais.

Palavras Chaves: Negociação coletiva. Autonomia Coletiva Privada. Atuação do Poder Judiciário. Ação de anulação de cláusulas normativas.

Abstract: This article aims to analyze collective negotiation, focusing on collective private autonomy, as it is a fundamental right of workers. Moreover, it is intended to verify, historically, the performance of the judiciary in collective autonomy, analyzing constitutional and legislative changes, including the Labor Reform. It is also imperative to address the limits of private collective autonomy, outlining the main jurisprudential and doctrinal understandings about the principle of negotiated sectoral adequacy, in order, finally, to deal with the action of annulment of normative clauses, an instrument that allows The Judiciary, subject to collective private autonomy, limits its action, in cases where there is violation of constitutional principles and guarantees.

Keywords: Collective bargaining. Private Collective Autonomy. Performance of the judiciary. Action to annul normative clauses.

Sumário: 1. Introdução - 2. Negociação coletiva e autonomia privada coletiva; 2.1. Negociação Coletiva; 2.2. Autonomia privada coletiva; 2.3. Reforma Trabalhista e Atuação do Poder Judiciário – 3. Limites à autonomia privada coletiva; 3.1. Adequação setorial negociada – 4. Ação anulatória de cláusulas normativas; 4.1. Aspectos procedimentais – 5. Conclusões.

¹ Professor Titular do Curso de Direito e do Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS - Universidade Salvador e Professor Associado II da Graduação e Pós-Graduação Stricto Sensu (Mestrado e Doutorado) da UFBA - Universidade Federal da Bahia. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (atualmente, Presidente Honorário da instituição), Academia de Letras Jurídicas da Bahia (atualmente, exercendo a sua Presidência), Instituto Baiano de Direito do Trabalho (atualmente, exercendo a sua Presidência), Academia Brasileira de Direito Civil (ABDC), Instituto Brasileiro de Direito Civil (IBDCivil) e Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFam). Juiz do Trabalho titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA.

² Mestrando em Direito na Pontifícia Universidade Católica – PUC-SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

1. INTRODUÇÃO

A negociação coletiva sempre teve um papel fundamental no direito coletivo do trabalho, notadamente por concretizar princípios fundamentais nas relações de trabalho. É certo que as relações coletivas são as que conseguem adequar as condições básicas de trabalho, previstas na legislação, com as peculiaridades de cada setor econômico.

Desse modo, ao tratar acerca da negociação coletiva, diversos aspectos ganham relevância e devem ser analisados.

Assim, o presente artigo pretende, de início, tratar acerca da negociação coletiva e a relação entre os entes coletivos, abordando acerca dos princípios envolvidos, bem como a parte histórica da negociação coletiva, tanto em âmbito nacional, como na esfera internacional.

Ato contínuo, tratar-se-á da autonomia privada coletiva, por ser um dos pontos centrais do tema. É certo que as relações coletivas não podem ser interpretadas da mesma forma que as relações individuais de trabalho o são, já que os atores coletivos não se encontram em uma relação de hipossuficiência.

Neste ponto, é preciso passar por decisões dos Tribunais Superiores, inclusive do Supremo Tribunal Federal, que já teve a oportunidade de decidir acerca da matéria e se posicionar acerca das bases teóricas que devem pautar a análise da autonomia coletiva privada.

Entretanto, se por um lado a autonomia privada coletiva precisa ser respeitada, por outro, há limites constitucionais e principiológicos, os quais pautam a atuação dos entes coletivos em sede de negociações coletivas.

Assim, imperioso traçar os limites da autonomia privada coletiva, já que quando tais barreiras são ultrapassadas, é possível que o Poder Judiciário atue para limitar e adequar a atuação coletiva. Não é demais ressaltar que a Reforma Trabalhista, lei n. 13.467/2017, trouxe alguns aspectos com o intuito de limitar a atuação do Poder Judiciário, no tocante à anulação de cláusulas normativas, priorizando a autonomia coletiva privada.

Por fim, necessário tratar acerca de alguns aspectos processuais da ação de anulação de cláusulas normativas, principalmente por se tratar de um instrumento que não encontra previsão legal na Consolidação das Leis do Trabalho.

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

A negociação coletiva trata-se de um dos instrumentos mais importantes do direito coletivo do trabalho, já que, através dela, convenções e acordos coletivos são instituídos, bem como greves são resolvidas.

No presente trabalho, o objetivo será analisar a autonomia privada coletiva, notadamente no momento da negociação coletiva, com o intuito de delimitar os seus limites e a sua aplicação no âmbito do direito coletivo do trabalho.

2.1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O direito à negociação coletiva deriva da liberdade sindical, representando a garantia de

igualdade, como direito fundamental da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Para Davi Furtado Meireles³, a negociação coletiva é a causa realizadora da liberdade sindical substancial. Segundo o autor, “Mais que um direito fundamental, derivado do valor social do trabalho e da livre iniciativa, constitui-se num dever das partes (trabalhadores e empresas), visando a concretude de direitos que levem ao equilíbrio na relação entre as partes”.

Ao realizar uma retrospectiva histórica da negociação coletiva no Brasil, Orlando Teixeira da Costa⁴ recorda que a interferência estatal excessiva acarretou um natural retraimento no uso da negociação coletiva, como meio de acomodar os conflitos laborais. Sendo assim, a partir da década de 1930, começam a aparecer mecanismos oficiais, destinados a intermediar a solução dos conflitos.

Já em 1967, com o decreto n. 229, a legislação atribui aos interlocutores um particular realce, ao converter os antigos contratos coletivos de trabalho em acordos e convenções coletiva, facilitando o procedimento. No mesmo sentido, a fim de incentivar a negociação, o art. 616, §4º da Consolidação das Leis do Trabalho, passou a ter a seguinte redação: “Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção e Acordo correspondente”.

No entanto, no entendimento de Orlando Teixeira da Costa⁵, a tradição de intervencionismo estatal permanecia nos tribunais brasileiros, de modo que se entendia que o procedimento negocial obrigatório poderia ser suprimido pela tentativa obrigatória de conciliação a ser realizada pelo Juízo.

Percebe-se, portanto, que a ideia de intervencionismo do Poder Judiciário nas negociações coletivas já existia desde a criação e o amadurecimento do direito coletivo no Brasil. Tal fato, entretanto, começa a ser alterado com a Constituição Federal de 1988, notadamente após a Emenda Constitucional n. 45/2004.

Para Paulo Sérgio João⁶, desde a Constituição Federal de 1988 é inegável que as negociações coletivas foram privilegiadas, colocando, dessa forma, o sindicato no centro das decisões. Ademais, verifica-se a importância dada aos instrumentos coletivos ao tratar dos acordos de jornada de trabalho (art. 7º, inciso XIV), da redução do salário (art. 7º, inciso VI), complementando com a afirmação da presença obrigatória e necessária do sindicato quando a questão envolver acordos ou convenções coletivas (art. 8º, inciso VI).

Seguindo o entendimento do autor, após a emenda constitucional n. 45/2004, os sindicatos foram novamente valorizados no processo de negociação coletiva, com visível afastamento da possibilidade de a Justiça do Trabalho exercer o poder normativo na ocorrência de impasse nas negociações coletivas.

Não se pode olvidar que a própria Constituição Federal elencou as convenções e acordos coletivos ao patamar de direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, inciso XXVI),

³ MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação Coletiva em tempos de crise* – São Paulo: LTr, 2018. p. 44/45.

⁴ COSTA, Orlando Teixeira. *A negociação coletiva no Brasil*. IN: *Relações coletivas de trabalho: coordenação João de Lima Teixeira* – São Paulo: LTr, 1989. P. 2/3.

⁵ *Ibidem*. P. 34.

⁶ JOÃO, Paulo Sérgio. *Negociações coletivas de trabalho no Brasil*. IN: *Temas Laborais Luso-Brasileiros: coordenadores: Paula Forjaz, J.A. Ferreira da Silva, Auta Madeira, Nilton Correia*. 2007, p. 4-6.

demonstrando a importância que deve ser dada à negociação coletiva e, conseqüentemente, aos instrumentos dali resultantes.

Diante desse panorama histórico, constata-se que, na realidade do ordenamento jurídico brasileiro, sempre houve intervenção do Poder Judiciário nas negociações coletivas, no entanto, mormente após a promulgação da Constituição Federal, e da emenda constitucional n. 45/2004, houve uma tentativa de distanciamento da atividade judiciária nas negociações coletivas.

Em âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho concede grande importância às negociações coletivas, como pode ser percebido nas convenções n. 98 e 158 da OIT. Tais instrumentos internacionais dispõem que:

Convenção 98 da OIT (Aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva), art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Convenção 154 OIT (Incentivo à negociação coletiva) - Artigo 2º - Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Ao analisar as convenções internacionais mencionadas, extrai-se a intenção da organização internacional do trabalho em priorizar a negociação coletiva, com o objetivo de fixar condições de trabalho, bem como regular as relações entre empregadores e trabalhadores. Nesse particular, não se pode olvidar que as convenções internacionais incentivam a regulação entre empregadores e empregados, sem a participação ou interferência do Poder Público.

Na esteira desse entendimento, a Organização Internacional do Trabalho elencou a negociação coletiva como direito fundamental, no item 2 da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, nos seguintes termos:

Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

Depreende-se, desse modo, a importância da negociação coletiva tanto em âmbito internacional, como no ordenamento jurídico brasileiro. Entretanto, ao analisar o direito fundamental à negociação coletiva, faz-se necessário debruçar-se acerca da autonomia privada coletiva, bem como nos limites da negociação, com o objetivo de compatibilizar a utilização da negociação coletiva com os demais princípios previstos na Constituição Federal.

2.2. AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

A autonomia privada coletiva possui grande importância para as negociações coletivas, uma vez que o resultado das negociações irá regulamentar as condições de trabalho da categoria (convenções coletivas) ou de uma ou mais empresas (acordos coletivos). Desse modo, caso as partes não tivessem autonomia para negociar e criar condições de trabalho, o direito fundamental à negociação coletiva perderia efetividade.

Renato Rua de Almeida⁷, ao tratar acerca da autonomia coletiva das vontades dos empregados e empregadores, recorda que esta se expressa através, sobretudo, dos instrumentos jurídicos da convenção coletiva e do acordo coletivo, como meios de autocomposição dos conflitos coletivos de trabalho e encontra sua justificativa na evolução dos fatos sociais e na necessidade de serem encontradas soluções justas para a relação entre empregados e empregadores.

Neste ponto, deve-se destacar o entendimento de Maurício Godinho Delgado⁸, no qual, ao tratar acerca dos princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas, aborda acerca do princípio da equivalência dos entes coletivos.

Para o autor, a equivalência resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza dos entes coletivos e os seus processos característicos. Em primeiro lugar, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos seres coletivos. Já o segundo aspecto é a circunstância de ambos contarem com instrumentos eficazes de atuação e pressão.

Desse modo, a autonomia da vontade coletiva deve ser interpretada partindo-se da premissa que os entes encontram-se em equivalência técnico-jurídica, bem como ambos possuem meios eficazes de atuação e pressão. E, por tais motivos, a autonomia da vontade coletiva diferencia-se da autonomia privada individual no direito do trabalho.

Davi Furtado Meireles⁹ afirma que a negociação coletiva de trabalho deve ser essa ponte de equilíbrio entre os interesses contrapostos dos trabalhadores e dos empresários, resultando em contratos coletivos que estabeleçam vantagens e, porque não, desvantagens para ambos os lados, num processo de “ganha-ganha” e “perde-perde”. Aquele que ganha de um lado, perde de outro, enquanto aquele que perdeu terá em contrapartida um ganho compensatório. Tudo visando o equilíbrio econômico do contrato firmado. Verifica-se, portanto, a necessidade de observância da autonomia coletiva, já que a natureza da negociação coletiva gira em torno da ideia de “ganhar e perder”.

Não é demais ressaltar, que as partes que negociam devem pautar-se pela boa fé objetiva, não podendo, após negociarem determinada condição de trabalho, pretenderem anular a cláusula, sob pena de praticarem ato de má fé (*venire contra factum proprium*). Neste sentido, deve-se observar o dever acessório de lealdade e de transparência nas negociações coletivas, notadamente no que se refere à prestação de informações e promoção de adiamentos

⁷ ALMEIDA, Renato Rua de. Justificação da autonomia da vontade coletiva no direito do trabalho. IN: Revista LTr, Vol. 47, nº 7, Julho de 1983. P. 2-3.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 14ª ed – São Paulo: Editora LTr, 2015. P. 1411-1412.

⁹ MEIRELLES, Davi Furtado. Negociação Coletiva em tempos de crise – São Paulo: LTr, 2018. p. 48.

injustificados, sob pena de praticar conduta antissindical.¹⁰

Em termos de análise jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal já decidiu acerca da matéria, em importante decisão referente aos Planos de Demissão Voluntária. O caso específico, relatado pelo Ministro Luís Roberto Barroso¹¹, tratava acerca da possibilidade de quitação geral do contrato de trabalho dos empregados que optassem pelo plano de demissão voluntária, o qual fora negociado pelo Sindicato da categoria, com participação dos empregados.

A fundamentação da mencionada decisão trouxe diversos entendimentos acerca da autonomia coletiva privada, de modo que a decisão já fora utilizada, posteriormente, para fundamentar outros casos que chegaram ao Supremo Tribunal Federal.

Assim, no RE 591.415, o plenário do STF decidiu de forma unânime privilegiar a autonomia da vontade coletiva, sendo que, de acordo com o relator, “no âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual”.

Ademais, “Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais”.

Destarte, constata-se que o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento no sentido de que a autonomia coletiva da vontade deve ser privilegiada, de modo que a ingerência indevida do Poder Judiciário viola diversos dispositivos constitucionais, os quais tratam a negociação coletiva como instrumento de solução de conflitos.

Seguindo o mesmo entendimento adotado na decisão anterior, o Ministro Teori Zavasky¹², em decisão monocrática, entendeu ser válido acordo coletivo, no qual as *horas in itinere* foram suprimidas em substituição a outras vantagens concedidas aos trabalhadores. Destaca-se que, nessa decisão, utilizou-se o entendimento sedimentado no RE 590.415.

De acordo com o relator, ““Como se percebe, a verba paga pelas *horas in itinere* é parcela de natureza salarial devida em razão do período no qual o empregado é transportado, a cargo do empregador, até local de trabalho de difícil acesso ou não servido de transporte regular. A verba relaciona-se diretamente, portanto, a salário e jornada de trabalho, temáticas em relação às quais, como ressaltado na decisão agravada, a Constituição Federal autoriza expressamente a elaboração de normas coletivas de trabalho”.

Entretanto, a matéria parece não ter sido pacificada no âmbito do Poder Judiciário.

¹⁰ MALLETT, Estêvão. Observações sobre a negociação coletiva nos Estados Unidos da América. In: Direito, trabalho e processo em transformação. São Paulo: LTr, 2005. P. 125-127.

¹¹ Cf. RE – 590.415. Rel. Min. Luís Roberto Barroso.

¹² Cf. RE – 895.759. Rel. Min. Teori Zavasky

Recentemente, o Ministro Gilmar Mendes¹³ reconheceu a repercussão geral em processo que se discute validade do acordo coletivo, nos seguintes termos: “inegável relevância do ponto de vista social, econômico ou jurídico” e a controvérsia transcende os interesses subjetivos da causa, já que a correta interpretação do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal é tema recorrente nos tribunais trabalhistas brasileiros. Segundo o relator, a questão tem gerado insegurança sobre a validade e o alcance do pactuado em convenções e acordos coletivos em face das normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Por essas razões, reconheceu a repercussão geral da matéria constitucional. Nesse ponto, a manifestação do relator foi seguida por unanimidade.

Vale destacar que, nos autos do processo acima mencionado (AIRE – 1.121633), o Relator, Ministro Gilmar Mendes, determinou a suspensão de todos os processos que se discute a validade “de cláusula de acordo coletivo que prevê o fornecimento de transporte para deslocamento dos empregados ao trabalho (horas *in itinere*) e a supressão do pagamento do tempo de percurso.”

Segundo o Relator, na decisão de suspensão, “uma vez recortada nova temática constitucional (semelhante à anterior) para julgamento, e não aplicado o precedente no Plenário Virtual desta Suprema Corte, existe o justo receio de que as categorias sejam novamente inseridas em uma conjuntura de insegurança jurídica, com o enfraquecimento do instituto das negociações coletivas”, Portanto, decidi que: “Por isso, admito a CNI como *amicus curiae* e determino a suspensão de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional, nos termos do artigo 1.035, parágrafo 5º, do CPC, uma vez que o plenário virtual do STF reconheceu a repercussão geral do tema”.

Ao analisar a extensão da suspensão dos processos, a Subseção de Dissídios Individuais, em 10 de outubro de 2019, decidiu que:

Questão de ordem. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Tema 1.046 da repercussão geral. Suspensão nacional. Alcance. A SBDI-I, em sua composição plena, ao analisar questão de ordem, decidiu, por maioria, que a suspensão nacional determinada no bojo dos autos em que analisado o Tema 1.046 da repercussão geral (STF-ARE-1121633) abarca todos os processos que versam sobre idêntica matéria para a qual foi reconhecida a repercussão geral, qual seja, a validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não garantido na Constituição Federal. Não está delimitada, portanto, às matérias compreendidas nos Temas 357 e 762 da repercussão geral, mas, ao contrário, é mais abrangente e representará a revisão do anterior entendimento de ausência de repercussão geral dos aludidos temas. De outa sorte, decidiu-se que a matéria abarcada pelo Tema 1.046, por sua própria abrangência expressa, não envolve situações em que a Justiça do Trabalho, em aplicação da norma coletiva analisada, e considerando-a válida, afasta determinado direito, em virtude da interpretação dada à cláusula de acordo ou convenção coletiva. Em virtude do julgamento da questão de ordem, a Subseção suspendeu o

¹³ Cf. AIRE – 1.121633 – Rel. Min. Gilmar Mendes

juízo do caso concreto e determinou a permanência dos autos na Secretaria da SBDI-I até ulterior determinação do STF. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Waldir Oliveira da Costa, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann, Lelio Bentes Corrêa e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. TST-E-RR-819-71.2017.5.10.0022, SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 10.10.2019

De acordo com a decisão da SDI-I, em sua composição plena, a suspensão determinada pelo Supremo Tribunal Federal abarca todos os processos que versam sobre a validade de norma coletiva que limita ou restringe direito não garantido na Constituição Federal.

Conclui-se, portanto, que, não obstante o Supremo Tribunal Federal já ter decidido, em mais de uma oportunidade, acerca do tema, a matéria irá, novamente, ser objeto de discussão, demonstrando que não se trata de algo simples de ser sedimentado. Isso porque, malgrado a ideia de autonomia coletiva privada encontrar-se, de certa forma, sedimentada na doutrina e na jurisprudência, deve-se analisar os limites das negociações e instrumentos coletivos.

2.3. REFORMA TRABALHISTA E A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO

Como pode ser percebido no tópico anterior, o STF já decidiu no sentido de que a autonomia coletiva deve ser privilegiada e, portanto, o Poder Judiciário não deve ter ingerência acerca dos temas negociados, salvo se ultrapassarem os limites legais e constitucionais da própria autonomia coletiva privada.

Neste sentido, a lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) alterou a Consolidação das Leis do Trabalho para inserir dispositivos, com o objetivo de limitar a atuação do Poder Judiciário no que se refere às negociações e autonomia coletiva.

De início, menciona-se o art. 8º, §3º da CLT, inserido pela lei n. 13.467/2017, que dispõe:

Art. 8º, §3º da CLT - No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sendo assim, com o advento da lei 13.467/2017, constata-se que o legislador pretendeu deixar claro que as matérias negociadas devem ser privilegiadas em face do legislado.

Para Paulo Sérgio João¹⁴, os elementos fundamentais do disposto no art. 8º, §3º da CLT, inserido pela lei n. 13.467/2017, parecem não trazer novidades do ponto de vista do Direito (norma) porque os princípios e requisitos do negócio jurídico coletivo sempre foram objeto de análise em questões que envolvem normas de natureza coletiva trabalhista: representatividade sindical, assembleia, a forma e conteúdo do instrumento negocial, acordo coletivo ou convenção coletiva.

¹⁴ JOÃO, Paulo Sérgio. A intervenção mínima do Judiciário na autonomia da vontade coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-24/reflexoes-trabalhistas-intervencao-minima-ju>. Acesso em: 18/06/2019.

Desse modo, ao que parece, o artigo inserido apenas reafirmou aquilo que a doutrina já defendia. Ou seja, considerando que os contratantes coletivos se equivalem jurídico, técnico e socialmente, a análise dos negócios jurídicos celebrados (convenções e acordos coletivos) devem se pautar pela regra do direito comum, mormente o art. 104 do Código Civil.

No entendimento de Homero Batista Mateus da Silva¹⁵:

o que temos no presente dispositivo é, portanto, apenas a referência a um princípio preexistente ou, talvez, uma exortação a que os tribunais do trabalho se lembrem da importância da autonomia dos particulares, a autonomia privada que permeia vários dispositivos da Constituição Federal, sendo, por ora, suficiente citar o art. 7º, XXVI, quando refere o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos. A ideia do art. 8º, §3º, é maior dedicação à análise da forma – requisitos formais empregados na celebração do convênio coletivo – do que ao conteúdo – respeitando-se a autonomia dos particulares e mitigando-se os juízos de valor sobre a carga das cláusulas normativas. No entanto, essa distinção é mais fácil de se enunciar do que se praticar, dada a tênue linha que separa a autonomia privada do desvirtuamento da legislação social, como o art. 9º da CLT continua a nos fazer lembrar.

Sendo assim, a intenção do legislador, ao inserir o art. 8º, §3º da CLT, foi privilegiar a forma em prol do conteúdo. Entretanto, não se pode olvidar que o próprio art. 104 do Código Civil, ao tratar acerca do objeto dos contratos, prevê que não se pode celebrar instrumentos com objetos ilícitos.

Desse modo, é certo que o Poder Judiciário deve analisar os instrumentos coletivos respeitando a autonomia da vontade, inclusive, por determinação da própria Constituição Federal. Ocorre que, não se pode afirmar que o conteúdo da norma coletiva não poderá ser invalidado, uma vez que não se coaduna com o próprio art. 8º, §3º da CLT, que faz referência expressa ao art. 104 do Código Civil.

Diante desse contexto, faz-se necessário analisar os limites da autonomia coletiva, com o objetivo de verificar o alcance das normas criadas através de instrumentos coletivos, sem que ocorra violações legais e constitucionais.

3. LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

No processo de negociação coletiva, o qual poderá resultar em convenções e acordos coletivos, se, por um lado, a autonomia coletiva deve pautar a atuação dos entes coletivos, ao criarem condições de trabalho, os limites à esta autonomia devem ser, por outro, uma forma de verificar se a atuação das partes não está em confronto com o ordenamento jurídico.

É certo que ao se pensar em negociado sobre o legislado, entende-se que as negociações podem superar as condições previstas na legislação heterônoma. Tal fato é verdade, no entanto, os instrumentos normativos não podem violar normas de ordem pública.

Sem dúvida, um dos fundamentos da Reforma Trabalhista foi trazer para a legislação a ideia do “negociado X legislado”, o que pode ser constatado, por exemplo, com a inserção dos arts. 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁵ SILVA, Homero Batista de Mateus. CLT Comentada – 2ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 58-59.

José Carlos Arouca¹⁶, tratando acerca da edição da Reforma Trabalhista, afirma que no direito coletivo as convenções e acordos coletivos estão efetivamente regidas pelo texto constitucional que expressa em seu art. 7º, inciso XXVI o reconhecimento desses instrumentos. Assim, é evidente que reconhecer uma convenção coletiva ou um acordo coletivo não significa dizer que a Justiça está obrigada a aceitar seus termos, ou seja, ela pode reconhecer o instrumento e considerá-lo, totalmente ou em parte, ilegal, até porque os direitos que visam a melhoria das condições sociais dos trabalhadores também estão dispostos no mesmo nível constitucional dos referidos instrumentos. Assim, ao que parece, os instrumentos coletivos podem e devem ter força de lei entre as partes, desde que respeitados os pilares de garantia dos empregados.

Como bem analisado pelo autor, os instrumentos coletivos pactuados entre os entes coletivos devem ter força de lei entre as partes. No entanto, há limites que devem ser respeitados, uma vez que as normas devem ser interpretadas em conjunto com toda a base principiológica do direito do trabalho.

Não se pode olvidar, entretanto, como já destacado anteriormente, que a análise deve ter como premissa a equivalência dos entes coletivos, bem como a diferença entre a autonomia coletiva e a autonomia individual.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins¹⁷ defende que só não deve ser observada a autonomia privada coletiva quando incide norma de ordem pública e de ordem geral, pois nesses casos não há campo de atuação para a autonomia privada.

Como exemplo, cita o autor, são as normas de salário mínimo, férias, repouso semanal remunerado, intervalos, segurança e medicina no trabalho. Ainda no entendimento do autor, nos sistemas em que há uma determinação rígida da norma estatal, pouco espaço é deixado para a autonomia privada coletiva, que apenas poderá operar no vazio deixado pela regra estatal.

Tal entendimento, não obstante ter sido escrito antes da Reforma Trabalhista, ao que parece, continua tendo validade. Isso porque, a lei infraconstitucional apesar de ter tratado alguns temas como possíveis em sede de negociação coletiva, como, por exemplo, os temas trazidos no art. 611-A da Consolidação da Leis do Trabalho¹⁸, continua tendo que respeitar as normas de ordem pública e os direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal.

¹⁶ AROUCA, José Carlos. Organização Sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?) – 2ª ed. São Paulo, Ltr, 2019. P. 251-252.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho – 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. P. 1164

¹⁸ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Verifica-se, portanto, que a autonomia coletiva privada é limitada pelas normas de ordem pública e de ordem geral. Neste sentido, diante da utilização majoritária pela doutrina e jurisprudência, imperioso tratar acerca do princípio da adequação setorial negociada.

3.1. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

O princípio da adequação setorial negociada, segundo Maurício Godinho Delgado¹⁹, tem como objetivo traçar critérios para os limites da autonomia privada coletiva. Para o autor, com base neste princípio, as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados.

São dois critérios elencados. O primeiro deles, quando as normas autônomas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma; já o segundo, quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa.

Sendo assim, não se poderia negociar direitos de indisponibilidade absoluta, os quais respeitam o patamar mínimo civilizatório, ou seja, tratam-se de: a) Normas constitucionais em geral; b) Normas de tratados e convenções internacionais vigentes no direito brasileiro; c) Normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora.

Como pode ser percebido, para a efetivação do princípio, utilizam-se alguns conceitos indeterminados, sendo que o autor pretende, através do desenvolvimento teórico da adequação setorial negociada, estabelecer critérios objetivos, no intuito de limitar a atuação da autonomia coletiva privada.

Diante dessa realidade, não obstante a casuística na análise das normas coletivas, já que, apenas no caso concreto, será possível verificar se, de fato, houve negociação acerca de direitos de indisponibilidade absoluta, é possível trazer alguns exemplos práticos de decisões do Tribunal Superior do Trabalho, nas quais, em sua maioria, foram fundamentadas na adequação setorial negociada para declarar a validade ou invalidade de determinadas cláusulas normativas.

Assim, iniciando por decisões antes da reforma trabalhista, cita-se alguns exemplos de normas inválidas, declaradas pelo Tribunal Superior do Trabalho:

- 1) Supressão parcial do intervalo para refeição (Súmula 437 do TST);
- 2) Impossibilidade de negociação acerca do arredondamento de jornada, após a inserção do art. 58, §1º da CLT (Súmula 449 do TST);
- 3) Inviabilidade de vetar o direito de greve (RO-DC n. 833.2008.000.15.00.4);
- 4) Cobrança de taxa de homologação de rescisão contratual não é permitida (OJ 16 da SDC);

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 14ª ed – São Paulo: Editora LTr, 2015. P. 1460.

- 5) Cláusula que autoriza trabalho noturno, insalubre e perigoso para menores de 18 anos (Proc. 386700-55.2009.5.04.0000);
- 6) Impossibilidade de descontos salariais superiores a 70% (OJ 18 da SDC);
- 7) Impossibilidade de cláusulas de favorecimento para sindicalizados e não sindicalizados (OJ 20 da SDC);

Entretanto, vale destacar recentes entendimentos adotados pela Seção de Dissídios Coletivos, já após a vigência da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), nos quais o Tribunal Superior do Trabalho priorizou o “negociado X legislado”, nos seguintes termos:

Ação anulatória. Acordo coletivo de trabalho. Turno ininterrupto de revezamento. Regime 4x4. Validade. Súmula nº 423 do TST. Não incidência. É válida cláusula da norma coletiva que fixa em dez horas a jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento, em que o empregado trabalha dez horas diárias, com intervalo intrajornada de duas horas, alternando-se dois dias no período diurno e dois dias no período noturno, seguidos de quatro dias consecutivos de folga. Tal regime (4x4) não viola o art. 7º, XIV, da CF, pois o limite de seis horas para a jornada em turno ininterrupto de revezamento estabelecido pelo legislador constitucional somente se aplica se não houver negociação coletiva dispondo especificamente sobre o assunto. De outra sorte, não há falar em incidência da Súmula nº 423 do TST ao caso concreto, visto que a modalidade de trabalho adotada na espécie difere do turno ininterrupto típico, na medida em que garante duas horas de intervalo intrajornada. Ademais, a súmula em questão não impõe à norma coletiva o limite máximo de oito horas para a jornada em turnos ininterruptos de revezamento, mas apenas estabelece que, nessa situação, a 7ª e a 8ª horas não serão pagas como extras. Sob esses fundamentos, a SDC, por maioria, negou provimento ao recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho para manter a decisão do Tribunal Regional que julgara improcedente o pedido de nulidade da cláusula que fixou o regime 4x4. Vencido o Ministro Mauricio Godinho Delgado, relator. TST-AIRO-277-95.2015.5.17.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, red. p/ acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 8.4.2019

Ação anulatória. Acordo coletivo de trabalho. Sistema de registro de ponto por exceção. Validade. A SDC, por maioria, deu provimento a recurso ordinário para considerar válida cláusula constante de acordo coletivo de trabalho que estabeleceu sistema de controle de jornada por exceção, no qual o empregado anota no registro de ponto somente situações excepcionais, como faltas, saídas antecipadas, atrasos, licenças e horas extras. Prevaleceu o entendimento de que o art. 74, §2º, da CLT, ao atribuir ao empregador a obrigação de formar prova pré-constituída a respeito da jornada de trabalho de seus empregados, possui natureza eminentemente processual. Não se trata, portanto, de matéria de ordem pública, que asseguraria ao trabalhador determinado regime de marcação de ponto. Assim, não há óbice a que os sujeitos

coletivos negociem a forma pela qual o controle será realizado, desde que garantida aos empregados a verificação dos dados inseridos no sistema. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado, relator, e Aloysio Corrêa da Veiga. TST-AIRO277-95.2015.5.17.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, red. p/ acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 8.4.2019

Verifica-se, portanto, através das duas decisões acima transcritas, uma possível tendência do Tribunal Superior do Trabalho priorizar o “negociado X legislado”. Entretanto, deve-se aguardar os próximos posicionamentos do Tribunal, com o objetivo de ser possível traçar uma linha de entendimento no tocante às hipóteses de anulação de cláusulas normativas, mormente após a edição da lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

4. AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS NORMATIVAS

Após analisar as questões principiológicas, notadamente a autonomia privada coletiva e os limites de sua atuação, necessário debruçar-se acerca de alguns aspectos procedimentais da ação anulatória de cláusulas normativas, principalmente por se tratar de um instituto que não possui previsão na Consolidação das Leis do Trabalho.

Necessário, destacar, de início, que a atuação do Poder Judiciário deve limitar-se a adequar as negociações coletivas apenas nos casos em que houver uma extrapolação da autonomia coletiva privada.

Conforme destacado anteriormente, a cultura de intervenção judicial nas relações coletivas sempre foi característica do sistema brasileiro, entretanto, a Constituição Federal, principalmente após a emenda n. 45/2004, começa a alterar essa realidade, que tenta, novamente, ser sedimentada pelo legislador, através da lei n. 13.467/2017.

Sendo assim, a ação anulatória de cláusulas normativas deve ser utilizada como um instrumento judicial para conter abusos e ilegalidades à luz de uma interpretação que se coadune com a autonomia coletiva privada.

4.1. ASPECTOS PROCEDIMENTAIS

De início, analisa-se a competência para julgamento das ações anulatórias, tema que possui divergência doutrinária acerca da propositura da ação nas Varas do Trabalho ou no Tribunal Regional do Trabalho.

Sérgio Pinto Martins defende que a ação deve ser proposta nas Varas do Trabalho, já que quando a Constituição ou a lei não dispuserem onde uma ação deve ser proposta, aplica-se a regra geral que deve ser ajuizada na primeira instância, isto é, no caso do processo do trabalho, nas Varas do Trabalho. Recorda, ainda, que o art. 83 da Lei Complementar 75/93 dispõe que compete ao Ministério Público propor ação anulatória junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, porém não indica que esse órgão é o tribunal trabalhista.²⁰

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do trabalho – 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016. P. 801/802.

No mesmo sentido, Mauro Shiavi entende que a ação anulatória promovida pelo Ministério Público do Trabalho ou pelos Sindicatos não adquirirá contornos de dissídio coletivo de natureza jurídica, já que o pedido não se trata de criação de nova norma jurídica ou delimitação da aplicabilidade de determinada cláusula no âmbito das categorias. Assim, como a lei não fixa critério de competência funcional, aplica-se a regra geral que é o primeiro grau de jurisdição.²¹,

No entanto, não obstante o entendimento acima exposto parecer ser o mais correto, já que as ações anulatórias não se tratam de dissídio coletivo, bem como não há determinação constitucional ou legal para a competência ser dos tribunais regionais, o Tribunal Superior do Trabalho adotou posição distinta, ao dispor no seu regimento interno acerca dos recursos em ações anulatórias.

Prevê o regimento interno do TST que:

Do Recurso Ordinário Art. 245. Cabe recurso ordinário para o Tribunal das decisões definitivas proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em processos de sua competência originária, no prazo legal, contado da publicação do acórdão ou de sua conclusão no órgão oficial. Parágrafo único. O recurso é cabível em: I - Ação anulatória; II - Ação para obtenção de tutela provisória em caráter antecedente; III - Ação declaratória; IV - Agravo interno; V - Ação rescisória; VI - Dissídio coletivo; VII - Habeas corpus; VIII - Habeas data; IX - Mandado de segurança; X - Reclamação.

Sendo assim, ao determinar que cabe recurso ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho de decisões definitivas proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em sede de ações anulatórias, definiu-se que a competência para propositura das ações anulatórias é do TRT.

Já em relação à legitimidade, pode propor ações anulatórias o Ministério Público do Trabalho, com base no art. 83, inciso IV da Lei Complementar n. 75/93, que dispõe:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

No entendimento de Mauro Shiavi²², os empregados e empregadores, individualmente, podem ingressar com ações anulatórias de norma coletiva, já que sofrem os efeitos do referido instrumento. Se preferirem, no entanto, podem ingressar com reclamação trabalhista, pretendendo *incidenter tantum* a anulação de determinada cláusula normativa. Nessa hipótese, a ação é individual e não haverá, salvo pedido expresso em sentido contrário, coisa julgada.

Nesse particular, vale destacar a inserção do art. 611-A, §5º na Consolidação das Leis do Trabalho, através da lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Tal dispositivo passou a prever que:

²¹ SHIAVI, Mauro. Manual de Processo do Trabalho – 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1434-1435.

²² SHIAVI, Mauro. Manual de Processo do Trabalho – 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 1430.

§ 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

No entendimento de Homero Batista de Mateus da Silva²³,

O legislador, num lance ousado, criou uma espécie anômala de litisconsórcio necessário, obrigando o sindicato a figurar no polo passivo da demanda judicial em que se postula a nulidade da cláusula. Na verdade, a figura do litisconsórcio necessário não seria a mais adequada, pois o trabalhador, quando aciona a empresa reivindicando pagamentos decorrentes de cláusulas normativas ilegais, não possui relação jurídica com o sindicato, direta ou indiretamente, que justifique a figura de intervenção de terceiro do processo civil. O sindicato patronal terá de vir ao processo se se tratar de convenção coletiva. Quando muito, poderíamos imaginar a hipótese de assistência simples – que é aquela modalidade de intervenção em que o terceiro, como o sindicato, concorre com provas e argumentos em busca de uma prestação favorável ao assistido, como a empresa, a fim de não deixar que uma decisão judicial possa acarretar prejuízos indiretos.

Desse modo, ao que parece a melhor interpretação da norma, é no sentido de que, ao requerer de forma incidental a não aplicação de uma cláusula normativa, o autor, em uma ação individual, não estará pleiteando a anulação da norma com efeito para toda a categoria.

Assim sendo, nessa hipótese, não haveria necessidade de intervenção obrigatória dos sindicatos que celebraram o instrumento normativo, uma vez que não se verifica relação jurídica entre o Reclamante e o sindicato da categoria econômica.

Por outro lado, caso a ação pretenda a nulidade da cláusula normativa, como pedido principal, naturalmente os Sindicatos participarão da ação como parte, já que se tratará de uma ação anulatória de cláusula normativa.

5. CONCLUSÕES

Ao analisar a autonomia coletiva privada é preciso ter como premissa que a negociação coletiva pretende efetivar o valor social do trabalho e a autonomia privada, compatibilizando esses dois fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º da Constituição Federal).

A partir deste aspecto, ao analisar o histórico da legislação brasileira, constatou-se que, durante muito tempo, o Poder Judiciário pretendeu intervir nas relações coletivas, de modo que a autonomia coletiva não teve o seu amadurecimento necessário.

No entanto, a partir da Constituição Federal de 1988, a qual reconheceu os instrumentos coletivos como direito fundamental dos trabalhadores, bem como permitiu que aspectos sensíveis, como jornada e salário, fossem objeto das negociações coletivas, começou-se a alterar o contexto de intervenção do Poder Judiciário.

No mesmo sentido, a emenda n. 45/2004, valorizou os sindicatos no processo de negociação coletiva, com visível afastamento da possibilidade de a Justiça do Trabalho exercer o poder

²³ SILVA, Homero Batista de Mateus. CLT Comentada – 2ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 446/447.

normativo na ocorrência de impasse nas negociações coletivas.

Ademais, a lei n. 13.467/2017, através de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, pretendeu afastar a atuação do Poder Judiciário, deixando claro que a análise das negociações coletivas deve pautar-se pela legislação comum, citando expressamente o art. 104 do Código Civil, no art. 8º, §3º da CLT.

Sendo assim, é certo que a intervenção do Poder Judiciário não deve ocorrer de forma indiscriminada, já que as relações coletivas possuem instrumentos para solução de suas controvérsias, bem como instrumentos de pressão de ambos os lados, fazendo com que as partes encontrem-se em equivalência técnico-jurídica.

No entanto, nos casos em que a autonomia coletiva privada ultrapassar os limites das normas de caráter público, a atuação do Poder Judiciário faz-se necessária, ocorrendo através das ações anulatórias de cláusulas normativas.

Destacou-se, portanto, que as ações já analisadas pela jurisprudência, tanto antes da Reforma Trabalhista, como depois da sua vigência, pautou-se no princípio da adequação setorial negociada. Tal princípio pretende traçar limites para a autonomia coletiva privada, através de dois critérios. O primeiro deles, validar as normas autônomas quando implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma. Já o segundo deve considerar que as normas autônomas juscoletivas devem transacionar setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa. Desse modo, não seria possível a renúncia de direitos, bem como a transação acerca de parcelas de indisponibilidade absoluta.

Após verificar que a atuação do Poder Judiciário deve respeitar a autonomia coletiva privada, tratou-se dos principais aspectos processuais (competência e legitimidade) da ação de anulação de cláusulas normativas, que se trata do instrumento processual cabível nas hipóteses de ilegalidade de cláusulas de convenções e acordos coletivos.

Conclui-se, portanto, que a ação anulatória trata-se de um instrumento de grande importância na hipótese de os atores coletivos não respeitarem as normas de indisponibilidade absoluta, bem como renunciarem direitos. No entanto, como ressaltado em diversas passagens, a atuação do Poder Judiciário não pode pretender inibir a autonomia coletiva privada, sob pena de violar princípios e garantias previstas na Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. **Justificação da autonomia da vontade coletiva no direito do trabalho**. IN: Revista LTr, Vol. 47, nº 7, Julho de 1983.

AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)** – 2ª ed. São Paulo, Ltr, 2019.

COSTA, Orlando Teixeira. **A negociação coletiva no Brasil**. IN: Relações coletivas de trabalho: coordenação João de Lima Teixeira – São Paulo: LTr, 1989.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 14ª ed – São Paulo: Editora LTr, 2015.

JOÃO, Paulo Sérgio. **A intervenção mínima do Judiciário na autonomia da vontade coletiva**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-24/reflexoes-trabalhistas-intervencao-minima-ju>. Acesso em: 18/06//2019.

_____. **Negociações coletivas de trabalho no Brasil**. IN: Temas Laborais Luso-Brasileiros: coordenadores: Paula Forjaz, J.A. Ferreira da Silva, Auta Madeira, Nilton Correia. 2007.

MALLET, Estêvão. **Observações sobre a negociação coletiva nos Estados Unidos da América**. In: **Direito, trabalho e processo em transformação**. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho** – 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. **Direito Processual do trabalho** – 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEIRELLES, Davi Furtando. **Negociação Coletiva em tempos de crise** – São Paulo: LTr, 2018.

SHIAVI, Mauro. **Manual de Processo do Trabalho** – 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Homero Batista de Mateus. **CLT Comentada** – 2ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.